

Zur Soziologie der deutschen Gewerkschaften

Schiefer, J.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schiefer, J. (1948). Zur Soziologie der deutschen Gewerkschaften. In *Verhandlungen des 8. Deutschen Soziologentages vom 19.-21. September 1946 in Frankfurt am Main: Vorträge und Diskussionen in der Hauptversammlung und in den Sitzungen der Untergruppen* (S. 162-182). Tübingen: Mohr Siebeck. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-190252>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

VII

Sechster Vortrag

Oberkreisdirektor Dr. J. Schiefer

Zur Soziologie der deutschen Gewerkschaften

Künftige Zentralstellung der Gewerkschaften

Die Behandlung dieses Vortragsthemas auf einem deutschen Soziologentage ergibt sich aus der Annahme der höchstwahrscheinlichen künftigen Zentralstellung der Gewerkschaften im deutschen Wirtschafts- und Sozialleben, nicht zuletzt aber auch aus der zwingenden Notwendigkeit, den Wiederaufbau der deutschen Gewerkschaften mit den Ergebnissen soziologischer Forschungsarbeit tatkräftig zu unterstützen. Eine Sozialwissenschaft von so eminenter gesellschaftlicher Bedeutung wie die Soziologie muß ihre wissenschaftliche Schauweise und Erkenntnisse in den Dienst solcher gesellschaftsformender Beziehungs- und Gestaltungsgebilde stellen, wie die Gewerkschaften sind.

Aufgabe der Soziologie

Jede sozialwissenschaftliche Forschungsarbeit darf nicht Selbstzweck sein, nicht nur Befriedigung des Forscherglücks, sondern muß letzten Endes in den zentralen Sinn münden, daß wir Wesen einer menschlichen Gesellschaft sind, die wir in der Fülle ihrer sozialen Problematik erkennen müssen, um sie zu formen und die mit dem denkbar glücklichsten Kulturinhalt zur Förderung des menschlichen Gesamtwohls auf unsere Weise mitzugestalten, das Ziel unserer Wissenschaft ist.

Fehlen soziologischer Untersuchungen über Gewerkschaften

Die Gewerkschaften sind bis 1933 von der soziologischen Forschungsarbeit so viel wie unberührt geblieben und in den Zeiten

des Naziregimes konnte überhaupt keine Rede davon sein. Es fehlen gründliche soziologische Untersuchungen über das Wesen und Wirken der Gewerkschaften allgemein; es fehlen soziologische Untersuchungen über den Tarif- und Arbeitsvertrag als Grundlagen zur Gestaltung ordnender und aufbauender Sozialprozesse, die mit der Schaffung ihrer Beziehungen das soziale Einzel- und Gruppenschicksal in tiefgehender Weise bestimmen; es fehlen soziologische Untersuchungen über das Schlichtungswesen, die Arbeitsgerichtsbarkeit, den Typ des gewerkschaftlich Organisierten, des Unorganisierten, des Gewerkschaftsfunktionärs, der Gewerkschaftsbürokratie, den Betriebsrat, das Altern soziologischer Gebilde wie die Gewerkschaften, die Gewerkschaftspresse, die Gewerkschaftsmoral und nicht zuletzt so eminent-wichtige soziologische Erscheinungen wie der Streik und die Aussperrung; es fehlen soziologische Untersuchungen über den Arbeiter ganz allgemein, den Angestellten und den Beamten als Objekte der Gewerkschaften. Jede dieser drei Arbeitnehmergruppen nimmt eine soziologische Sonderstellung ein. Allein schon die Tatsache, daß die Angestellten rund ein Jahrhundert später als industrielle Massenerscheinung nach den Arbeitern in die Sozialgeschichte eingetreten sind und 50 Jahre später als die Arbeiter begannen sich zögernd in Gewerkschaften zu organisieren, wirft eine Menge soziologischer Probleme auf, mit denen auch heute der gewerkschaftliche Wiederaufbau schwer zu kämpfen hat. Noch schwieriger liegen die Verhältnisse beim Beamten, der als jüngste Arbeitnehmergruppe in die Sozialgeschichte eintrat und erst nach dem ersten Weltkrieg Organisationsobjekt der Gewerkschaften wurde.

Soziologie der Gewerkschaften

Meine Untersuchungen bewegen sich im Rahmen einer allgemeinen soziologischen Betrachtung und Zielsetzung. Eine Soziologie der Gewerkschaften muß versuchen, die zwischenmenschlichen Beziehungen und Handlungen dieser sozialen Gebilde als organisatorische Erscheinungsformen von besonders auffallender gesellschaftlicher Prägung und Bestimmung im Ablauf des Gesellschaftsprozesses, insbesondere des kapitalistischen Wirtschaftssystems zu klären und zu ordnen. Im Sinne dieser soziologischen Schauweise sollen hier einige Probleme betrachtet werden.

I. Gewerkschaftsbildende Sozialprozesse

Es sind bestimmte Sozialprozesse, die zur Bildung von Gewerkschaften führen. Die Gewerkschaften entstanden in allen Ländern im Zuge der kapitalistischen Wirtschaftsentwicklung, deren arbeitsmäßige Grundlage die industriellen Lohnarbeitsmassen bilden.

Entstehung der Lohnarbeitsmassen

Der Kapitalismus schuf die industriellen Lohnarbeitsmassen, wie sie kein früheres Wirtschaftssystem in diesem gewaltigen Klassenausmaß und in dieser sozialen Struktur gekannt hat. Im Rechtssinne freie Lohnarbeiter hatte es neben dem Sklaven im Altertum und dem Leibeigenen im Feudalismus immer gegeben. Aber den Industriearbeiter als gesellschaftstypische Massen- und Klassenerscheinung, als arbeitsmäßige Grundlage kapitalistischer Produktion gibt es erst seit Bestehen des Kapitalismus, seit Beginn des Industriezeitalters um 1800. Der Arbeiter ist besitzlos im Sinne kapitalistischer Produktionsmöglichkeit, abhängig in der Verwertung seiner Arbeitskraft und in der Regel dauernd und erblich auf fremdbestimmte Arbeit angewiesen. Angehöriger dieser Klasse zu sein, ist soziales Schicksal, und der Ausbruch aus ihr gelingt nur wenigen, die sich unter dem Antrieb glücklicher Geistes- und Charaktereigenschaften und unter Ausnutzung günstiger Umstände energisch durchsetzen. Dieser Industrialismus schuf völlig neue Arbeitsmittel und -techniken. Er vermehrte die Bevölkerung und die Produktion in nie gekannter Weise. Es entstanden Großbetriebe und Großstädte.

Entwicklung des Kapitalismus

Die räumliche Ausdehnung der Kultur und Zivilisation nahm zu. Der Lebensstandard breiter Bevölkerungsmassen wurde verbessert. Die Verdichtung des Verkehrs- und Nachrichtennetzes und die Schnelligkeit in der Überwindung des Raumes und der Zeit erzielten riesenhafte Fortschritte. Wirtschaftsmacht und Reichtum ballten sich auf der einen Seite, und Ausbeutung und Elend verschärften und häuften sich auf der anderen. Wirtschaftskrisen und imperialistische Kriege hochkapitalistischer Wirtschaftsmächte erschütterten das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben.

Verdichtung der zwischenmenschlichen Beziehungen

So verdichteten sich die zwischenmenschlichen Beziehungen zu ungeahnter Fülle und schufen neuartige soziale Gebilde, wie die Gewerkschaften u. a. sind. Menschen und Menschengruppen in sozial und wirtschaftlich relativ gleich verwurzelter Lage müssen unter dem zunehmenden Zwang des Selbsterhaltungstriebes bewußtseinsmäßig und ideenverwandt zusammenrücken, zwangsläufig Fühlung nehmen, sich vereinigen und organisiert zur Selbsthilfe schreiten.

Selbsterhaltungstrieb und Selbsthilfe

Sie verkörpert ein uraltes soziales Gesetz im Leben der Völker in vieltausendfacher Erscheinung, das durch Jahrhunderte kulturschaffend gewirkt hat.

Großbetrieb und Beziehungen

Für die Gewerkschaftsentstehung schafft der kapitalistische Großbetrieb, ob Fabrik, Kaufhaus, Bergwerk, Hochofen, Verkehrsgesellschaft oder technisches und kaufmännisches Bürohaus einer Industrie- oder Handelsgesellschaft, eine in der Sozialgeschichte nie gekannte Zusammenballung und Vielseitigkeit an zwischenmenschlichen Beziehungen. Hunderte, tausende und zehntausende von Arbeitern und Angestellten arbeiten in einem Betrieb oder Unternehmen. Sie sind schon rein äußerlich durch ihr gemeinsames Arbeitsschicksal zwangsläufig zu vielen Kontakten und Beziehungen miteinander verbunden.

Weg aus der Isoliertheit

Es läßt sich ein idealtypischer Weg aus der Isoliertheit des Einzelnen zur Gewerkschaft, von der Fühlungnahme bis zur intensiven Einzel- oder Kollektivbeziehung aufzeigen, beispielsweise an den sozialen Prozessen eines Fabrikbetriebes:

Typen

1. Mensch-Sach-Kontakte und Beziehungen zu materiellen Objekten wie Art, Menge, Anstrengung und Verdienst der Arbeit, zu den Arbeitswerkzeugen und -stücken, -erfolgen, zum Arbeitsraum, zur Fabrik;
2. zwischenmenschliche Kontakte und Beziehungen zu sozialen Objekten wie zum nächsten Mitarbeiter, zur Arbeitsgruppe,

zum Gruppenführer oder Vorarbeiter, zu den Arbeitern einer Abteilung, z. B. einer Schmiede, Schreinerei oder Schlosserei, zum Meister oder Werkführer, zu dem technischen und kaufmännischen Personal, zur Gesamtbelegschaft oder zum Leiter oder Direktor der Fabrik;

3. Zwischenmenschliche Kontakte und Beziehungen als unmittelbar wirkende gewerkschaftsbildende Sozialprozesse zu den organisierten Gewerkschaftskollegen, zu den Unorganisierten, zum Abteilungsfunktionär der Gewerkschaft, zu den einzelnen Betriebsratsmitgliedern und zum Gesamtbetriebsrat, zu den gewerkschaftlichen Organen und ihren Sekretären.

Diese soziologische Aufgliederung läßt sich bei jedem anderen beliebigen Objekt durchführen.

Kontakte und Beziehungen

Kontakte als Übergangsphasen und Beziehungen!

Beide Prozesse vermischen sich und sind nicht scharf zu trennen. Sie weisen hinsichtlich ihrer Heftigkeit und Dauer eine lange Skala von Abstufungen auf. Bei dem einen Arbeiter oder Angestellten werden die Fühlungnahme und die Beziehungen in der Freizeit, zum Betrieb und zur Gewerkschaft zu flüchtigen Bindungen abklingen, während sie bei anderen Arbeitern auch außerhalb des Betriebes fort dauern, ja zur Gewerkschaft sich noch steigern können, wenn es sich um Funktionäre handelt, die in ihrer Gewerkschaftsarbeit aufgehen, eine moralische Pflicht und ein Ideal darin sehen.

Großstadt

Wie der Großbetrieb in jeder der drei Wirtschaftssphären (Produktion, Zirkulation und Distribution) durch die Häufung und Verdichtung der sozialen Probleme der Soziologie gänzlich neue und vielseitige Aufgaben in bezug auf die zwischenmenschlichen Sozialprozesse für die Entstehung und die Handlungen der Gewerkschaften geschaffen hat, so wirkt sich auch die fast unübersehbare Fülle zwischenmenschlicher Sozialprozesse in der Großstadt gewerkschaftsbildend aus. Hier setzen sich die zwischenmenschlichen Beziehungen des Arbeitslebens in der Fabrik in anderen Variationen fort. Folgende wichtigste Kontakt- und Beziehungskomplexe lassen sich hier umrahmen:

Kontakt- und Beziehungskomplexe

1. durch Bewohnen von Werkwohnungen der Arbeiter und Angestellten einer Fabrik oder einer Unternehmung;
2. durch das Wohnen bestimmter Arbeiter- und Angestelltenkategorien, einer Firma, eines Kartells, eines Trusts, Kauf- und Bürohauses u. ä. im selben Stadtteil, derselben Straße, im selben Häuserblock oder im selben Haus;
3. durch Interessen für gesellige, sportliche, politische, gewerkschaftliche, kulturelle und religiöse Veranstaltungen, Feiern, Feste, Vereinigungen und Organisationen.

Stadien sozialer Prozesse

Im Rahmen dieser aufgezählten sozialen Beziehungskomplexe sind alle Stadien sozialer Prozesse denkbar; Vor- und Übergangsstadien, Stadien der vollkommenen Assoziierung durch Vereinigung in einer Gewerkschaft oder deren organisatorische Ausdehnung und soziale Betätigung.

Raum und Umwelt

Die sozialen Prozesse, die zur Bildung von Gewerkschaften führen, sind in ihrer Dichte und Heftigkeit an die Größe des Raumes und der sozialen Umwelt gebunden. In den Großbetrieben und Großstädten verbinden sie sich zu gewerkschaftlichen, organisationsgestaltenden Kräften. Über die Mittel- und Kleinbetriebe hinaus bis zur Handwerksstube, über die Mittel- und Landstadt bis hinab ins Dorf verebben die gewerkschaftsbildenden Sozialprozesse bis zum völligen Verschwinden. Die städtischen Industriearbeiter und Angestellten, die auch in der Stadt wohnen, sind auf Grund ihrer ganzen sozialen und sozialpsychologischen Verwurzelung für eine Gewerkschaft viel schneller und dauernder zu gewinnen als die Industriearbeiter und Angestellten, die auf dem Dorfe wohnen und eigentumsverhaftet sind. Das gilt besonders für die Lohnarbeiterschaft in der Land- und Forstwirtschaft mit ihrem halbbäuerlichen Bewußtsein und Lebensweise. Die deutsche Gewerkschaftsgeschichte liefert hierfür viel Beweismaterial.

Industriearten

Die räumliche Abstufung nach Arbeits- und Wohnstätten für die Heftigkeit des Auftretens sozialer Prozesse als organisatorisches

Gestaltungsprinzip läßt sich gleichfalls für die Industriearten,-formen und -stufen nachweisen. Schwere, mittlere, leichte und feine Industrieformen wirken sich verschiedenartig gewerkschaftsgestaltend aus. Geschichtlich waren beispielsweise im Kohlenbergbau — verschieden selbst im Ruhrgebiet und Oberschlesien — andere Bedingungen gegeben als in der Solinger Stahlwarenindustrie. Während dort die Arbeiter durch vielerlei natürliche und seelische Einflüsse gehemmt wurden, Organisationstraditionen vom mittelalterlichen Bergbau her durch Überfremdung und Vermassung der Arbeiterschaft erstickten, wurden die bergischen Stahlwarenarbeiter mit ihren reichen Verbands- und Tariftraditionen Gewerkschaftsgründer von geschichtlicher Bedeutung bis weit über den Standort der Industrie hinaus.

Zusammenfassung

»Die Kräfte zur gewerkschaftlichen Machtentfaltung flossen aus zahlreichen Quellen. Die Grundlage waren die kapitalistische Wirtschaft und Gesellschaft. Die zeitliche und räumliche Geschichte der Gewerkschaften folgte dem Aufbau der großen Wirtschaftsgruppen, den Gewerbe- und Industriezweigen, dem Stufenbau der Wirtschaft, den Formen kapitalistischer Unternehmungen. Alle sachlichen und menschlichen Faktoren haben im Bereich dieser Grundtatsachen Steine und Mörtel zum Aufbau der Gewerkschaften geliefert.«

»Vom Betrieb bis zur Stadt, vom Rohstoff bis zum Endprodukt, vom Handlanger bis zum Maschinensetzer, vom Grenzkuli bis zum Arbeiteraristokraten, vom Lohn bis zur Weltanschauung, von der Selbsthaftigkeit bis zur Bewegung im Raum aus mancherlei Gründen, von der persönlichen Intelligenz des Arbeiters bis zur Organisationsgabe des Agitators und Gründers, vom Menschen bis zur Masse und umgekehrt, von dem Verhalten des Unternehmers bis zum Zwangs- und Machtapparat des Staates, von der Volks- bis zur Weltwirtschaft und von der Krise bis zur Konjunktur und umgekehrt ging ein breiter und tiefer Strom von Kräften und Wirkungen auf die Gewerkschaftsbewegung aus, stimulierte das gewerkschaftliche Organisationsprinzip auf der Basis einer kapitalistischen Wirtschaft zum Aufschwung oder hinderte seine Entfaltung.« (Mein »Leitfaden der Geschichte der deutschen freien Gewerkschaften«, Aachen 1946.)

Gewerkschaftsbildende Sozialprozesse durch Handlungen der Gewerkschaften

Dies sind gewerkschaftsbildende Sozialprozesse, die ihre Antriebskräfte von außergewerkschaftlichen Trägern des wirtschaftlichen und sozialen Lebens empfangen. Es gibt aber auch gewerkschaftsbildende Sozialprozesse, deren treibende Kräfte durch bestimmte Handlungen der Gewerkschaften ausgelöst werden. Zu dieser Kategorie rechnen die Lohnbewegungen, verbesserte Tarifabschlüsse, Werbungsaktionen durch Wort und Schrift, erfolgreiche Angriffs- und Abwehrstreiks, günstige Schiedssprüche, Niederlagen der Unternehmer bei Aussperrungen, Erfolge der Gewerkschaften durch Verbesserungen in der Sozialversicherung, im Arbeiterschutz und im Arbeitsrecht. Die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in ihrer wirtschaftlichen und sozialen Vielseitigkeit und die Abwehr ihrer Verschlechterung sind die primären Aufgaben der Gewerkschaften, die Grundlage ihrer Existenz im Kapitalismus. Wandelt sich dieser, werden die Gewerkschaften in andere Aufgaben hineinwachsen. Der Erfolg oder Mißerfolg gewerkschaftlicher Handlungen löst entweder konstruktive oder destruktive Sozialprozesse aus, entfesselt gewerkschaftsaufbauende oder gewerkschaftszerstörende Prozesse. Die Lebenselemente der Gewerkschaften, wie aller höheren Sozialgebilde, heißen Aktionen. Von der Intensität dieser Aktionen und ihrer Erfolge hängt ihr Gedeihen ab. Aktionsarme oder aktionsunfähige Gewerkschaften sind nicht lebensfähig. Der gegenwärtige Wiederaufbau der deutschen Gewerkschaften leidet in erheblichem Maße an Aktionslosigkeit, dem Mangel an Handlungs-Chancen, an Betätigungsmöglichkeiten im Sinne ihrer Bestimmungen. Diese treten in jeder normalen Wirtschaftskrise auf. Die Wiederaufbauperiode der deutschen Gewerkschaften fällt aber in eine Zeit nationaler Katastrophe, wie die deutsche Geschichte sie in diesem Ausmaß noch nicht gekannt hat. Ideologische und moralische Faktoren sind für Sozialgebilde wie die Gewerkschaften zwar schöpferische Prinzipien, aber der Wille zu korporativer Selbsthilfe, der alle geistige und seelische Grundhaltung bestimmende Trieb der Selbsterhaltung, zur Schaffung von besseren Lebensmöglichkeiten im Wege des organisierten Zusammenschlusses und gemeinsamen Handelns ist die stärkste sozialgebildeschaffende Kraft im Gewerkschaftswesen.

II. Die Gewerkschaften als soziale Beziehungsgebilde

Wesensmerkmale

Die Gewerkschaften zählen zu den sozialen Gruppen wie Genossenschaften, Arbeitgeberverbände, politische Parteien und ähnliche höher organisierte soziale Gebilde. Sie besitzen bestimmte Wesensmerkmale, die sie als Beziehungsgebilde höherer Ordnung kennzeichnen und ihr Dasein bedingen, nämlich

Reifegrad der Organisation

1. einen gewissen Reifegrad der organisatorischen Erfassung ihrer Mitglieder, wie Abgabe einer Willenserklärung zum Eintritt in die Gewerkschaft, Anerkennung des Status oder der Satzung, die Rechte und Pflichten des einzelnen Mitglieds sowie der Gewerkschaft diesem gegenüber enthält, Zahlung eines Eintrittsgeldes, eines regelmäßig wiederkehrenden Beitrages, bestimmte zweckgebundene Unterstützungen an die Mitglieder bei Arbeitslosigkeit, Streiks, Aussperrungen, Krankheit, Invalidität u. ä., die allgemeinen Ziele der Gewerkschaft wie Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, Pflege des Berufsinteresses, Wahrnehmung bestimmter arbeits- und sozialrechtlicher Forderungen der Mitglieder, Herausgabe einer Zeitung, Teilnahmepflicht an den Mitgliederversammlungen, Wahlen und funktionelle Aufgaben im Aufbau des Verbandes sowie die Austrittsbedingungen.

2. Kontinuierlichkeit des Zusammenschlusses

Die organisatorische Verbundenheit ist ein dauerndes und ununterbrochenes Verhältnis zwischen den Mitgliedern, kein Zufall, kein Ereignis, kein zeit-, raum- oder sozialgebundener sozio-psychologischer Tatbestand wie bei einem Straßenauflauf, einem Tumult, einer Demonstration Hungernder, einer Geschäftsplünderung, einem wilden Streik, einer wilden Versammlung, einem passiven Widerstand und vieler anderer Erscheinungsformen der Masse im soziologischen Sinne. Der nüchtern abwägende Verstand vieler und ihr kollektiver Wille zur Selbsthilfe auf unbestimmte Zeit und mit ununterbrochener Dauer bestimmt die Organisationsform und den Inhalt bei einer Gewerkschaft. Besondere soziale Gebilde als Vollzugsorgane wie Vorstand, Beirat und Ausschuß sind vorhanden,

die im Auftrag und in Vollmacht der Mitglieder Beziehungen pflegen, beschließen und handeln.

3. *Gewerkschaftsgeist*

Gewerkschaftsgeist oder ein gewerkschaftliches Bewußtsein erfüllt die Mitglieder hinsichtlich ihrer geistig seelischen Verbundenheit innerhalb ihrer Gewerkschaften und zu anderen Gewerkschaften des In- und Auslandes wie Kollegialität und Einigkeit, Opferbereitschaft und Gegenseitigkeitshilfe, Verbandstreue und -disziplin, Berufsstolz und demokratische Gleichberechtigung, Pflege bestimmter Verbandstraditionen und -gewohnheiten und der Wille zur Selbsthilfe im einzelnen wie in der Gesamtheit der Mitglieder zur Erreichung der Verbandsziele, also Bildung einer geistig seelischen Verfassung mit bestimmter ethischer, ideeller und materieller Zielsetzung, die nach den Persönlichkeitswerten mannigfaltig abgestuft ist. Das gewerkschaftliche Bewußtsein ist die Seele zum kollektiven Handeln, der Wille zur sozialen Tat.

4. *Daseinszwingende Beziehungen*

Daseinszwingende Beziehungen zu anderen Beziehungsgebilden sind den Gewerkschaften wesenseigen, Beziehungen zum Staate und seinen Einrichtungen, zu Arbeitgeberverbänden, Produktiv- und Konsumgenossenschaften, politischen Parteien und Wohlfahrtsorganisationen, Kultur- und Wirtschaftsverbänden, also zu einer Vielzahl von Körperschaften des sozialen Lebens.

III. Der soziologische Aufbau der deutschen Gewerkschaften bis zur Auflösung

Verfassungs- und Verwaltungsorgane

Eine Gewerkschaft setzt sich aus einer Anzahl sozialer Beziehungsgebilde zusammen, um handeln zu können: Verfassungs- und Verwaltungsorgane wie Zahlstellen, Bezirksleitungen, Hauptvorstand, Ausschuß und Beirat. Diese Beziehungsgebilde formen zusammen den Beziehungsorganismus einer Gewerkschaft. Solange es sich um lokale Berufsverbände handelt mit zwangsläufig beschränkter Mitgliederzahl, wie dies in der gewerkschaftlichen Frühzeit, in den 40er, 50er und 60er Jahren des 19. Jahrhunderts die Regel war, hält sich der soziologische Aufbau einer Gewerkschaft

in sehr einfachem Rahmen. Die lokalen Bildungs- und Berufsvereine in dieser Zeit, die Buchdrucker, Schriftsetzer, Buchbinder, Zigarrenarbeiter, Schneider und Bäcker begnügten sich mit einem ehrenamtlichen Vereinsvorstand, der noch jedes Mitglied persönlich kannte und Beziehungen zu ihm unterhielt. Auch sein Handlungsgebiet war ortsgebunden: Pflege der kollegialen und beruflichen Beziehungen der Vereinsmitglieder untereinander, Kassierung der Beiträge, Abhaltung von örtlichen Versammlungen, Mitgliederwerbung, Planung und Führung von Boykotts und kleineren Streiks, Betreuung der Ausgesperrten und Wandernden, soweit dies nicht Sache besonderer Einrichtungen war. Sobald sich jedoch eine Gewerkschaft räumlich ausdehnt, ihre Mitgliederzahl wächst, vermehrt sich auch die Zahl der innerorganisatorischen Beziehungsgebilde, die in den Verfassungs- und Verwaltungsorganen soziale Formen annehmen.

Erste Reichsgewerkschaften

Die ersten Zentralgewerkschaften mit reichsräumlicher Ausdehnung wie der »Allgemeine Deutsche Zigarrenarbeiterverein«, 1865, und der »Deutsche Buchdruckerverein«, 1866, waren kartellähnliche Vereinigungen von weitgehend selbständig bleibenden Ortsvereinen mit einem Hauptvorstand als Verbandsspitze, die den sozialen Handlungswillen der Gesamtmitgliedschaft zum Ausdruck brachte.

Verfeinerung des soziologischen Aufbaues

Die Geschichte der deutschen Gewerkschaften bis 1933 zeigt eine fortschreitende Differenzierung und Verfeinerung ihres soziologischen Aufbaues je mehr sie sich von kleinen örtlichen Vereinen zu großen zentralen Körperschaften, zu Berufs- und Industriegewerkschaften, entwickelten, je mehr sich also der Handlungsraum und Aufgabenkreis erweiterte, die Beziehungsverflechtungen zu ihren Mitgliedern in allen sozialen Lebenssphären, zu Staat, Politik, Wirtschaft, Sozialpolitik, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften des In- und Auslandes und vielen anderen Beziehungsgebilden der Gesellschaften zunahmen und sich verdichteten. In der letzten Entwicklungsphase der deutschen Gewerkschaften, der freien christlichen und Hirsch-Dunkerschen, von 1918 bis 1933, gestaltete sich ihr Aufbau nach folgendem Schema:

1. Oberstes Organ

Die oberste Körperschaft einer Gewerkschaft war ihr Verbands-, Haupt- oder Zentralvorstand. Seine Wahl erfolgte durch den Verbandstag oder die Generalversammlung, ein Parlament von Delegierten und Abgeordneten, das von den Verbandsmitgliedern gewählt wurde. Die Satzung bestimmte seine Aufgaben: Geschäftsführung des Gesamtverbandes, Abschluß von Reichstarifverträgen, Rechtsberatung und Prozeßvertretung in Arbeitsrechtsstreitigkeiten von grundsätzlicher Bedeutung, Leitung oder Anweisung für die Kampfhandlungen und Schlichtungsverfahren bis zu den Ortsgruppen hinab, Agitation, Propaganda, Bildungs- und Schulungswesen.

Hauptbeziehungen im Innenverhältnis: zu den Gau- und Bezirksleitungen, zu den Zahlstellen oder Ortsgruppen; Hauptbeziehungen im Außenverhältnis: zu den eigenen Wirtschaftsunternehmen und Bildungseinrichtungen, zu den Arbeitgeberverbänden, privaten und öffentlichen Körperschaften, Wirtschafts-, Partei- und Kulturorganisationen, sozialpolitischen Vereinigungen und Kongressen, zu anderen Gewerkschaften, den Gewerkschaftsbünden (Dachorganisationen), zu berufsverwandten Gewerkschaften des Auslandes, den Berufsinternationalen (Internationale Vereinigungen berufsverwandter Gewerkschaften), den internationalen Gewerkschaftsbünden, dem internationalen Arbeitsamt, den internationalen sozialpolitischen Kongressen und Weltwirtschaftskonferenzen.

2. Ergänzungsorgane

Dem Hauptvorstand standen zur Seite: Der Verbandsausschuß und der Verbandsbeirat. Beide Körperschaften wurden von der Generalversammlung der Delegierten des Verbandes gewählt. Der Verbandsausschuß kontrollierte die Handlungen des Hauptvorstandes und bildete die Beschwerdeinstanz für die Mitglieder, weshalb ihm Verbandsangestellte in der Regel nicht angehören durften. Im Verbandsbeirat saßen Gau- und Bezirksleiter, Zahlstellenleiter, Mitglieder aus den Betrieben, dem Hauptvorstand und dem Verbandsausschuß. Er hatte beratende Funktionen in allen wichtigen Verbandsangelegenheiten.

3. Mittelinstanzen

Gau- oder Bezirksleitungen hießen die mittleren Verbandsorgane. Gau- oder Bezirksleiter standen an der Spitze mit Sekretären und Mitgliedern als Vorstand. Die Satzung bestimmte die Aufgaben: Geschäftsführung in der Bezirksebene, Abschluß von Bezirkstarifverträgen, Leitung oder Anweisung für die Kampfhandlungen, Agitation, Propaganda, Durchführung von Arbeitsrechtsprozessen und Schlichtungsverfahren, Beratung der Mitglieder und Kampfführung in der Bezirksebene, Kontroll- und Aufsichtsfunktionen nach unten und Beschwerdeinstanz im Bezirk. Auch auf dieser Stufe gab es Beziehungen im Innen- und Außenverhältnis: zu den Zahlstellen oder Ortsgruppen nach unten, zum Hauptvorstand nach oben, zu den regionalen Körperschaften der Dachorganisationen und zu allen sozialen Gebilden im Lebensraum der Gewerkschaft im Bezirk.

4. Unterste Organe

Die untersten Verwaltungsorgane der Gewerkschaften hießen: Zahlstellen, Mitgliedschaften, Filialen, Ortsgruppen oder Bauergewerkschaften je nach den Verbandstraditionen. Sie waren der organisatorische Zusammenschluß in einem bestimmten Gebiet. Die Mitglieder wählten sich in der Jahresgeneralversammlung einen Vorstand, dem örtliche Verbandsangestellte und Mitglieder im Arbeitsverhältnis angehörten. Die Aufgaben ergaben sich satzungsgemäß: Geschäftsführung im Ortsbereich, Abschluß von Ortstarifverträgen, Kampfhandlungen und Schlichtungsverfahren, Agitation, Propaganda, Durchführung von Arbeitsgerichtsprozessen, Beratung der Mitglieder, Beitragskassierungen in der Ortsebene.

Die Beziehungen schieden sich nach dem Innen- und Außenverhältnis: nach unten in der Betreuung der Mitglieder in Verbandsangelegenheiten, Pflege der Kollegialität, Solidarität, Berufs- und Bildungsbestrebungen, Gedankenaustausch in den Versammlungen über die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen als Hauptaufgabe der Organisation; nach oben zu den Gau- und Bezirksleitungen und zum Hauptvorstand; nach außen zu allen sozialen Beziehungsgebilden im Lebensraum des Ortsvereins.

Gewerkschaftssysteme

Bekanntlich gab es bis 1933 drei Gewerkschaftseinrichtungen in Deutschland. Die Gewerkschaften jeder dieser Richtungen be-

saßen eine Dachorganisation: die freien Gewerkschaften den »Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund« (der Afa-Bund: Allgemeiner freier Angestelltenbund, Mitglied und Beziehungen zum Internationalen Bund der Privatangestellten, Amsterdam, und der ADB »Allgemeiner Deutscher Beamten-Bund« gehörten zu dieser Richtung und besaßen eine ähnliche soziologische Struktur wie der ADGB, aber bei weitem nicht dessen Mitgliederzahl) die christlichen Gewerkschaften den »Deutschen Gewerkschaftsbund« und die Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften den »Gewerkschaftsring«. Ihr soziologischer Aufbau gestaltete sich wie folgt:

I. Freie Gewerkschaften

Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund: 1931: 65,9 % der Organisierten,

a) 30 Gewerkschaften waren seine Mitglieder.

Bundesvorstand

b) Ein allgemeiner deutscher Gewerkschaftskongreß wählte den Bundesvorstand.

Aufgaben: Geschäftsführung des Bundes, Ausführung der Kongreß- und Bundesausschußbeschlüsse.

Hauptbeziehungen im Innenverhältnis: zu den Bezirksausschüssen (regionale Bundesorgane) und den Ortsausschüssen (örtliche Bundesorgane).

Beziehungen

Hauptbeziehungen im Außenverhältnis: zu den eigenen Wirtschaftsunternehmungen und Bildungseinrichtungen, zu den angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften und zu den Bündnissen anderer Gewerkschaftseinrichtungen zu gemeinsamem Handeln, zu ausländischen Gewerkschaftsbündnissen und zum Internationalen Gewerkschaftsbund; zur sozialdemokratischen Partei, zum Zentralverband Deutscher Konsumvereine, zu den freien Arbeitersport- und Kulturorganisationen, zu Staat und Wirtschaft; zur Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände; zu sozialpolitischen Vereinigungen und Kongressen, zum Internationalen Arbeitsamt und zu den Weltwirtschaftskonferenzen.

Bundesausschuß

c) Der Bundesausschuß stand dem Bundesvorstand zur Seite. Jede der 30 Mitgliedsgewerkschaften des Bundes schickte

ihren Vorsitzenden in dieses Organ, das sich mit Vertretern der Gewerkschaft nach einer Mitgliedsquote ergänzte. Der Bundesausschuß war Beschluß- und Überwachungsorgan für den Bundesvorstand, was seine Beziehungs- und Handlungsfunktionen im Innen- und Außenverhältnis begrenzte.

Bezirksausschüsse

- d) Die mittleren Bundesorgane hießen Bezirksausschüsse und waren territoriale Körperschaften des Bundes. Eine Konferenz von Ortsausschußdelegierten wählte den Vorstand.

Aufgaben: Wahrnehmung der Bundesinteressen in der Bezirksebene. Hauptbeziehungen im Innenverhältnis: nach oben zum Bundesvorstand und Bundesausschuß und nach unten zu den Ortsausschüssen. Hauptbeziehungen im Außenverhältnis: zu den angeschlossenen Gewerkschaften in der Bezirksebene, zu den territorialen Körperschaften der anderen Gewerkschaftseinrichtungen, Arbeitgeberverbänden, zu Staat und Wirtschaft und ihren Einrichtungen im Bezirk.

Ortsausschüsse

- e) Die untersten Bundesorgane hießen Ortsausschüsse. Vertreter der Ortsverwaltungen der Mitgliedsgewerkschaften wählten den Ortsausschußvorstand.

Aufgaben: Wahrnehmung der Bundesinteressen in der Ortsebene. Hauptbeziehungen im Innenverhältnis: nach oben zu den Bezirksausschüssen, zum Bundesausschuß und -vorstand. Hauptbeziehungen im Außenverhältnis: zu den Ortsverwaltungen der angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften, zu den örtlichen Körperschaften anderer Gewerkschaftseinrichtungen zwecks gemeinsamem Handeln, zu Gemeinde- und Kreisregierungen, zu Arbeitgeberverbänden, zu Arbeitersport- und Kulturorganisationen.

Christliche Gewerkschaften

2. Deutscher Gewerkschaftsbund: 1931: 18,5 Prozent der gewerkschaftlich Organisierten. Ebenfalls Dreigliederung wie ADGB.

Mitglieder waren:

- a) der Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands mit 18 Zentralgewerkschaften;

- b) der Gesamtverband der Angestelltengewerkschaften mit 14 Zentralgewerkschaften;
- c) der Gesamtverband deutscher Verkehrs- und Staatsbediensteter mit 11 Verbänden.

Vorstand und Ausschuß

Der Bund besaß einen Vorstand mit einem Ausschuß. Ersterer wurde vom Ausschuß gewählt und letzterer auf einem Kongreß der Delegierten der Gesamtverbände.

Landes- und Bezirkskartelle

Als mittlere Verwaltungsorgane besaß der Bund Landes- und Bezirkskartelle, die Gesamtverbände Landesgeschäftsstellen, als unterste Verwaltungskörperschaften besaß der Bund Ortskartelle und die Gesamtverbände Bezirks- und Ortskartelle.

Beziehungen

Die Beziehungen im Innen- und Außenverhältnis waren mit Ausnahme starker christlich religiöser Weltanschauungsbindungen die gleichen wie beim ADGB. Der DGB war als Mitglied dem internationalen Bund christlicher Gewerkschaften mit dem Sitz in Utrecht angeschlossen, der sich in Fachinternationale, wie Bergarbeiter, Holzarbeiter, Metallarbeiter usw. aufgliederte. Der Gesamtverband der Angestelltengewerkschaften war Mitglied und unterhielt Beziehungen zum Internationalen Bund der christlichen Angestelltengewerkschaften Paris, der der Christlichen Gewerkschaftsinternationale angehörte.

Hirsch-Dunckersche Gewerkschaften

3. Deutscher Gewerkschaftsring: 1931: 8,3 % der gewerkschaftlich Organisierten. Ebenfalls Dreigliederung wie die beiden ersten:

- a) die Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften mit 22 Berufssparten;
- b) Angestelltenverbände, Gewerkschaftsbund der Angestellten, größte Mitgliederzahl;
- c) Beamtenverbände.

Mitglieder waren 6 Verbände. Als mittlere Instanzen fungierten Landes- und Provinz-körperschaften, als unterste Organe örtliche Verbindungen der Zentralverbände.

Eine Internationale bestand nicht.

Beziehungen

Hauptbeziehungen wie beim ADGB und DGB, aber wegen der viel geringeren Mitgliederzahl waren diese weniger vielseitig und weniger intensiv als bei jenen.

Splittergewerkschaften

Neben diesen drei Gewerkschaftssystemen standen noch Splitterorganisationen beziehungslos und als isolierte Gebilde. Es waren kommunistische, syndikalistische, wirtschaftsfriedliche, revolutionäre und selbständige Gewerkschaften, die zusammen 7,3 aller gewerkschaftlich organisierten Personen umfaßten.

Neubildung, Industrieverbandssystem

Die deutschen Gewerkschaften treten nach zwölfjähriger Unterdrückung in die Periode ihrer organisatorischen Neubildung ein. Das Organisationssystem des Industrieverbandes ist als der ökonomisch und soziologisch zweckmäßigste zugrunde gelegt ohne Aufteilung der Gewerkschaften in Richtung der Weltanschauung und Politik. Diese hätten sich auch ohne Unterbrechung durch den Nationalsozialismus wegen der innersoziologischen und organisatorischen Vereinheitlichung des gewerkschaftlichen Aufbaues, insbesondere aber infolge der Angleichung der sozial- und wirtschaftspolitischen Programme in langsamer und ununterbrochener Entwicklung überlebt.

Vereinigung aller Arbeitnehmer

Der Organismus einer Industriegewerkschaft ist beziehungsreicher als bei einem Berufsverband. Alle Arbeitnehmer einer Industrie, Arbeiter, Angestellte und Beamte sind in einer Gewerkschaft vereinigt. Die alte Dreiteilung der Berufsgewerkschaft in Hauptvorstand, Bezirksverwaltungen und Ortsverwaltungen kehrt im Industrieverband wieder, jedoch mit einem neuen soziologischen Inhalt höherer Ordnung. In allen Verwaltungsorganismen der drei Stufen sitzen die Vertreter der gewerkschaftlich Organisierten aller drei Arbeitnehmergruppen. Jede Verwaltungsstufe ist in Abteilungen und Fachgruppen gegliedert. Die einzelne Fachgruppe ist ein Selbstverwaltungskörper mit einem Vorstand auf jeder Stufe und im Rahmen der Gesamtgewerkschaft.

Organismus beziehungsreicher

Der ganze Organismus ist beziehungsreicher als die alte Berufsgewerkschaft war. Die Beziehungen im Innenverhältnis der Industriegewerkschaft sind besonders vielseitig und intensiv. Die Sozialprozesse zeigen demnach eine große Reichhaltigkeit und Heftigkeit. Die organisatorische Zusammenfassung und Verschmelzung sozial-heterogener Elemente wie Arbeiter, Angestellte und Beamte, ergeben neuartige Beziehungen im Innen- und Außenverhältnis einer Gewerkschaft. Die sozialen Integrierungsprozesse vollziehen sich nicht ohne heftige Spannungen, Reibungen und Ausbruchs- und Isolierungsversuche bestimmter Gruppen bei der gegenwärtigen Reorganisation der deutschen Gewerkschaften zu Industrieverbänden.

Neue Beziehungen, neue Sozialprozesse

Neue Beziehungen werden neue Sozialprozesse schaffen. Tarifvertrag, Arbeitsrecht, Schlichtungswesen, Sozialpolitik, Bildungswesen, Presse, Streiks und Aussperrungen werden Wandlungen erfahren und sich im Lebensraum einer Industriegewerkschaft zwangsläufig den Existenzbedingungen eines solchen hoch entwickelten Sozialgebildes anpassen müssen.

IV. Über die allgemeinen Beziehungen der Gewerkschaften

Beziehungen auf der Arbeitsstätte

Das einfache Gewerkschaftsmitglied am Schraubstock oder Amboß kennt die Alltagsworte: Mit einem Unorganisierten Föhlung aufnehmen zwecks Aufnahme als Mitglied in die Gewerkschaft, mit dem Arbeitgeber Föhlung nehmen zwecks Aufnahme von Verhandlungen zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, zum Ortsgruppen-, Bezirks- oder Hauptvorstand gute oder schlechte Beziehungen unterhalten. Dies zeigt, welche lebensnahe Wissenschaft die Beziehungslehre ist und welche wertvollen Dienste sie den Gewerkschaften leisten kann, wenn sie das Gewirr der zwischenmenschlichen Beziehungen dieser Beziehungsgebilde klärt und ordnet. Jede Vergesellschaftung von Menschen beruht zwangsläufig auf einem Beziehungsgeflecht und dieses wird nur geschaffen, um zu anderen sozialen Gebilden Beziehungen zu unterhalten und durch Handlungen herauszustellen.

Organisieren heißt Beziehungen schaffen.

Beziehungen schaffen heißt im Sinne der Gewerkschaften organisieren. Die Gewerkschaften stehen durch ihre vollkommene Organisationsform auf der höchsten Stufe der Beziehungsgebilde.

Zweiteilung der Beziehungen

Die hier verstandene und auf das Gewerkschaftswesen angewandte Soziologie als Lehre von den zwischenmenschlichen Beziehungen legt eine Zweiteilung der Beziehungsarten zugrunde, wie L. von Wiese sie gebraucht:

Zueinander

1. Beziehungen des Zueinander (nach Spencer: Integration), die Sozialprozesse der Fühlungnahme, der Annäherung, Anpassung, Angleichung und Vereinigung,

Auseinander

2. Beziehungen des Auseinander (nach Spencer: Differenzierung), Sozialprozesse der Konkurrenz, der Opposition, des Konfliktes und Kampfes.

Kreissystem der Beziehungen

Auf diese beiden Generalnenner der Beziehungskategorien lassen sich alle Handlungen der Gewerkschaften zurückführen. Sehr anschaulich läßt sich zwecks Klärung und Ordnung der gewerkschaftlichen Beziehungen eine graphische Darstellung aufstellen. Um die Gewerkschaft möge ein Kreis gezogen werden. Alle Beziehungen im Innenverhältnis dieses Gebildes, Beziehungen zu ihren Funktionären und Sekretären, zu Gewerkschaftskollegen untereinander, der Mitglieder zu ihrer Ortsgruppe und umgekehrt, diese zu anderen Ortsgruppen, zu den Bezirksleitungen und diese untereinander und zum Hauptvorstand und Beirat und umgekehrt, sind in diesen inneren Kreis zu verweisen. Um diesen sind weitere Kreise zu ziehen, in die die Beziehungen im Außenverhältnis dem Grade ihrer Heftigkeit und Dauer nach eingeordnet werden. Beziehungen zu allen außerhalb der Gewerkschaft stehenden Beziehungsgebilden, zu Gewerkschaften anderer Berufe und Industrien und Gewerkschaftsbünden im In- und Auslande, zu Arbeitgeberverbänden, Wirtschafts-, Kultur-, Sport- und Parteiorgani-

sationen, zum Staat und seinen Einrichtungen. Die unbedeutendsten und lockersten Beziehungen der Gewerkschaft zu anderen Sozialgebilden mögen im äußersten Kreise stehen.

Schwierigkeit der Ordnung der Beziehungen

Es lassen sich aber auch zwei Kreissysteme vorgenannter Art aufstellen. In dem einen finden die Beziehungen des Zu- und miteinander Aufnahme und im anderen die Beziehungen des Auseinander. Erst das tiefere Schauen auf den Strom des Beziehungsflusses zeigt, wie überaus schwierig es ist, Klarheit und Ordnung in dieses Gewirr von Beziehungen zu bringen. Wie fruchtbar und interessant ist es beispielsweise, die Beziehungen des Zueinander zu kennen, das Verhältnis der Gewerkschaft zu ihren Mitgliedern, zu den Unorganisierten in einem Betrieb, einem Beruf und einer Industrie für die organisatorische Erfassung, für Streiks und Aussperrungen.

Stadien der Sozialprozesse

Alle Stadien der Sozialprozesse vom Fühlungnehmen über das Annähern, Anpassen, Angleichen bis zur Vereinigung in der Gewerkschaft müssen durchleuchtet werden. Welche Beziehungen halten den Unorganisierten von der Gewerkschaft fern, und welche ziehen ihn an? Sind sie materieller oder geistig seelischer Art? Lassen sich jene lösen und diese binden? Auch die Gleichgültigen sind beziehungsmaßig verhaftet, und man kann sie erst aus dieser Gleichgültigkeit zur Gewerkschaft hinziehen, wenn man die bindenden Sozialprozesse genau kennt.

Staat und Gewerkschaften

Oder der Staat sei als Beziehungsgebilde den Gewerkschaften gegenübergestellt. Er kann z. B. die Gewerkschaften als notwendiges Übel dulden, sie hassen und schikanieren, überall den Konflikt suchen bis zum offenen Kampf und ihrer Vernichtung. So handelte der Staat unter Bismarck und Hitler. Er kann aber auch die Gewerkschaften anerkennen und fördern, ihnen bestimmte Hoheitsrechte übertragen wie Abschluß von Tarifverträgen, das Schlichtungswesen bei Streiks und Aussperrungen und bei Tarifstreitigkeiten, die mitwirkende Rechtsprechung bei Einzelarbeits- und tariflichen Kollektivstreitigkeiten, im Betriebsrätegesetz, im Arbeiterschutz, in Funktionen der Sozialversicherung und Wirtschaftskörperschaften. Verhandlungen über Lohn- und Arbeits-

bedingungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden können die Stadien der Sozialprozesse das Zueinander bis zur Vereinigung der Kollektivwillen im Tarifvertrag durchlaufen, aber auch in einem bestimmten Stadium des Zueinander in ein Gegen- und Auseinander, in Opposition, in Konflikt und Kampf umschlagen, wenn der Staat nicht durch Schlichtung und verbindlichen Schiedsspruch die Richtung der sozialen Beziehungen lenkt und Bindungen schafft.

Streik schafft Kampfbeziehungen

Der Streik als eine typische Kampfform der Gewerkschaften ist in der soziologischen Schauweise eine Handlung zur Schaffung von Kampfbeziehungen. Er hat, wie das Mittel der Verhandlungen, zwei Gesichter wie der berühmte Januskopf auf dem römischen Forum, eins des Friedens und eins des Krieges, oder soziologisch gesprochen, der Streik schafft Beziehungen des Zu- und Auseinander. Er schafft zunächst Lösung, Trennung, Zerstörung und in seinem weiteren Verlauf neues Fühlungnehmen, Annähern, Anpassen, Angleichen und Vereinigen in einem Friedensabkommen, sei es ein Tarifvertrag oder Schiedsspruch, dem man sich unterwirft.

Soziohistorische Wandlung der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften haben eine bemerkenswerte soziohistorische Wandlung durchgemacht. Im Anfang waren sie neuartige Beziehungsgebilde mit einer gänzlich fremden und feindlichen Umwelt: Feind war der Staat, Feinde waren die Arbeitgeberverbände, die kapitalistischen Wirtschaftsorganisationen, die bürgerlichen Kultur- und Parteiorganisationen. Sie forderten die Gewerkschaften zum Widerstand heraus, zur Abwehr der Vernichtungsabsichten ihrer Gegner und formten sie zu Kampfgebilden mit in der Regel abbauenden und zerstörenden Wirkungen, also destruktive Sozialprozesse äußerten. In ihrer zweiten Entwicklungsperiode, seit der Jahrhundertwende und insbesondere in der Zeit nach dem ersten Weltkriege bis zu ihrer Auflösung, nahmen sie Fühlung mit ihrer feindlichen Umwelt auf, näherten sich ihr und paßten sich an. In ihrer Hauptepoche, deren Beginn sich ankündigt, drängt ihre soziale Bestimmung sie zur Angleichung, Vereinigung und Durchdringung mit dem Staat, der Wirtschaft und der Gesellschaft; sie beginnen aufbauende, verbindende und integrierende Beziehungsgebilde mit kulturgeschichtlichen Aufgaben zu werden.